

Santiago, nueve de julio de dos mil veinticuatro.

Visto:

Por sentencia de veintinueve de mayo de dos mil veintitrés, dictada en procedimiento monitorio por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT M-1303-2022, se acogió, sin costas, la demanda de despido indebido y cobro de prestaciones laborales deducida por Jazmín Novoa Bustos en contra de Correos de Chile, declarándose el despido indebido, debiendo la demandada pagar a la parte demandante indemnización sustitutiva de aviso previo; indemnización por años de servicios; el recargo previsto en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo; feriado legal y proporcional.

Contra ese fallo, recurrió de nulidad la **demandada**, esgrimiendo al efecto dos causales de invalidación del fallo, que interpone de manera conjunta, dividida en dos capítulos independientes entre sí. Así, en un primer capítulo de nulidad, impugna la injustificación del despido, deduciendo como causal principal, la establecida en el literal e) del artículo 478 del Código del Trabajo; y en subsidio, la contenida en el en el literal b) del mismo artículo 478. En su segundo capítulo, respecto del pago del feriado proporcional, invoca como causal de nulidad, la estatuida en el inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo.

Solicita que se declare nulo el referido fallo, por haber incurrido en los vicios denunciados y se dicte una sentencia de reemplazo, estableciendo, al acogerse una de las causales del capítulo primero nulidad que la actora fue despedida acorde a derecho; y que acogiendo la causal contenida en el capítulo segundo de nulidad, determine el correcto pago del feriado legal y proporcional, procediendo a declarar que la demanda debe ser rechazada en lo pertinente, con costas.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KCMQXXTTCDR

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia respectiva, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que, por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, se aduce que la sentencia no cumple el requisito del artículo 549 numeral 4° del citado cuerpo legal, omitiendo el *análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación*, alegando que el fallo no ha cumplido con el debido análisis de toda la prueba rendida, no realizando un análisis pormenorizado de la documental y testimonial indispensable para la defensa de su parte, que acreditan que el despido es válido, prueba que ha quedado al margen de cualquier análisis en la sentencia que se recurre. Reprocha que el sentenciador no analiza cabalmente la licencia médica acompañada por la actora, que señala como fecha de su otorgamiento, el 10 de enero de 2023, 25 días después de su primera falta, incumpliendo con ello la trabajadora con la obligación de presentar la licencia médica dentro del plazo de 3 días hábiles desde la fecha de inicio de la misma, que en definitiva es el único documento que permite justificar su inasistencia.

En la sentencia no se realiza un análisis acabado de la declaración de la testigo Ximena Hidalgo, quien no es tomado en cuenta, importante para la defensa de su parte, toda vez que acredita que la empresa nunca tuvo conocimiento de la licencia médica de la actora. La sentencia no cumple el artículo 459 N 4° del Código del trabajo, pues no contiene el análisis íntegro de las probanzas rendidas, los hechos que estimó probados y el razonamiento que condujo a esta estimación. Los razonamientos explicitados por el Tribunal *a quo* en el considerando Sexto y Séptimo, al considerar la existencia de un despido injustificado, pierden la orientación, pues de haberse analizado la totalidad de la prueba rendida por las partes, léase, documental,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KCMQXXTTCDR

dentro de la cual, por cierto encontramos los documentos que dan cuenta que la empresa nunca tuvo conocimiento de la licencia médica de la trabajadora y no es recién hasta la demanda que se conoce el documento, y la testimonial de su parte, el razonamiento, necesariamente habría sido el que la relación laboral terminó el día 04 de enero de 2023 por despido totalmente ajustado a derecho. Un correcto análisis de toda la prueba rendida por las partes, habrían conducido al sentenciador a tener por establecida la configuración de la causal del artículo 160 N°3 del Código del ramo, toda vez que todos los documentos acompañado que acreditan la inasistencia de la trabajadora, fueron exhibidos recién en la audiencia de juicio, por lo tanto, se le impone a su parte un estándar superior respecto de este tipo de casos. Si la ley exige que la licencia médica deba ser informada 3 días luego del inicio de esta, y en el presente caso se permite y valida una licencia que es presentada luego de 25 días desde a su inicio, y si bien con ello se justifica la inasistencia de la trabajadora a sus funciones, esto no enerva el despido válidamente cursado. Asegura en ese sentido que tener en consideración el razonamiento del sentenciador *a quo*, la empresa se encontraría impedida de despedir por la causal del 160 N°3 del Código del ramo, dado que tendría que estar siempre con la incertidumbre de que los trabajadores puedan presentar licencia médica y en el momento que estimen pertinentes, vulnerando el sentido y alcance de la norma.

Segundo: Que, respecto a esta primera causal, conforme a lo que dispone el artículo 501 inciso 3° del Código del Trabajo, la sentencia que se dicta en el procedimiento monitorio no necesita cumplir con el requisito del artículo 459 número 4 del mismo cuerpo legal, por lo que no es procedente la causal del artículo 478 letra e) del mismo cuerpo legal, en el aspecto postulado por el recurrente, por lo que legalmente no concurre el presunto vicio alegado.

Sin perjuicio de lo anterior, la alegación de haberse omitido el análisis



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KCMQXXTTCDR

de toda la prueba es inconsistente, porque a continuación de manera subsidiaria, la demandada reconoce que la prueba ha sido valorada, aduciendo en cambio que en esta labor, sólo se infringieron las reglas de la sana crítica.

Tercero: Que, dentro de este mismo primer capítulo de nulidad, en forma subsidiaria, invoca como causal de invalidación del fallo, la contenida en el literal b) del artículo 478 del Código del Trabajo, considerando que la sentencia se ha dictado con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, aduciendo vulneración a las reglas de la lógica y las máximas de experiencia, la concordancia precisión y conexión que debe existir entre las pruebas del proceso, dado que la descripción y análisis que el sentenciador efectúa de la prueba es errada, en lo referente la determinación de la existencia de un despido injustificado, faltando a las normas de la lógica, con una evidente falta de coherencia, dejando de aplicar máximas de experiencia en relación con el despido de la actora. Señala que los elementos que emplea el sentenciador al momento de efectuar la calificación del despido de la demandante en el considerando Sexto, refiere únicamente al hecho de que la actora presentara en el juicio una licencia médica que abarca los días de falta y un certificado médico del médico tratante que extendió la respectiva licencia, sin embargo, no hace una valoración acabada, dado que los dos documentos, tienen una fecha muy posterior al despido y que en ninguno de los casos quiere decir que el despido no sea válido, es más, acreditan todo lo contrario, y que es que el despido se encuentra completamente ajustado a derecho.

La calificación de la existencia de un despido injustificado se confronta abiertamente con la prueba rendida en la causa, que da cuenta de que la relación laboral terminó de pleno derecho, no resultando lógico que se tengan por reconocidas las faltas, que la licencia médica no llegó a la empresa y, aun



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KCMQXXTTCDR

así, se considere injustificado el despido, reprochado que el examen efectuado por el sentenciador a la prueba aportada, no concluye lógicamente lo resuelto, incurriendo en infracción a las reglas de la sana crítica al resolver que el despido es injustificado, cuando ha quedado de manifiesto en el juicio, que su parte no tuvo conocimiento real de la justificación de la trabajadora, sino hasta la presentación de la demanda y de ello da cuenta toda la prueba documental rendida por las partes y testimonial acompañada por la demandada.

La infracción resulta manifiesta, por cuanto aún frente a las proposiciones fácticas de los litigantes contenidos en los respectivos escritos de demanda y contestación, y la prueba rendida en juicio, no ha procedido a ponderar prueba relevante para la resolución del litigio, y la que ha ponderado, ha sido solo de forma parcial, contrariando los principios de la lógica y las máximas de la experiencia en la resolución del asunto sometido a su jurisdicción, lo que ha realizado de forma manifiesta, pues la construcción de la decisión de la *litis* no ha sido derivada del análisis integral de toda la prueba rendida, conforme a las reglas de la sana crítica.

Cuarto: Que, esta causal exige algo más que una mera discrepancia con el raciocinio valorativo de la sentencia, dado que se requiere, en primer lugar, que la infracción a las normas sobre valoración de la prueba sea manifiesta. Esto significa que el vicio debe ser notorio, ostensible, capaz de ser percibido a simple vista. Además, debe indicar el recurso cuales son las reglas de la sana crítica que se estiman infringidas y de qué forma ello se produce.

Quinto: Que, como se puede colegir del arbitrio, respecto del primer supuesto, esa condición no concurre en la especie, pues la demandante se limita a discrepar del fallo y a formular su propia apreciación de la prueba rendida, criticando el raciocinio valorativo que hace el juez *a quo* respecto a la valoración que se hizo de la prueba incorporada al juicio oral laboral.



En este aspecto, específicamente respecto a la valoración de la prueba relativa a la licencia médica electrónica que presentó la trabajadora, el tribunal *a quo* haciéndose cargo de la fecha en que el empleador adujo tomó conocimiento de ella, señala: *“que ello en ningún caso transforma las ausencias en injustificadas, desde que la norma invocada por el empleador como motivo del término de la relación laboral exige la justificación de la incomparecencia más no la comunicación de la misma al empleador, pudiendo su entrega tardía o la omisión de la misma, como ocurrió en la especie, generar efectos administrativos diversos, por ejemplo no dar lugar al pago del subsidio respectivo, pero no desnaturalizar el motivo de la inasistencia, por lo que en ningún caso podría estimarse que el documento sería inoponible para el empleador; sostener lo contrario implicaría incorporar un requisito adicional, no contemplado en la ley, a una norma que por su naturaleza y en virtud del principio de estabilidad en el empleado, debe ser interpretada en forma restrictiva. Por lo demás, del tenor del certificado médico emitido por el facultativo respectivo aparece que la trabajadora recibió una comunicación que daba cuenta que el proceso se realizó con éxito, existiendo una justa causa que justifica que la demandante no haya informado la inasistencia, tratándose una licencia electrónica en la que se informó a la trabajadora por el sistema respectivo que el proceso se realizó de manera adecuada”*.

Sexto: Que, como puede advertirse de lo transcrito, la sentencia analizó la prueba, referida a la tramitación de la licencia médica electrónica presentada por la trabajadora, estableciendo los hechos relativos a esta circunstancia, conformándose en su análisis a las reglas de la sana crítica, rechazando la alegación de la demandada respecto al retardo en tomar conocimiento de ella, por lo que en la ponderación de esta prueba, el sentenciador hizo uso de su facultad privativa de valorar la prueba, atribución que la ley no le concede al litigante, no siendo manifiesta la infracción que se



esgrime, siendo una cuestión diferente, que el recurrente no comparta los argumentos que señala la sentencia para estimar injustificado el despido, porque las ausencias que el empleador imputó a la trabajadora, se debieron a que en ese período ella estuvo enferma, presentando licencia médica electrónica, recibiendo la trabajadora la comunicación que daba cuenta que el proceso se había realizado con éxito, independiente que el empleador no la haya recibido a tiempo, lo que no es imputable a la trabajadora.

Séptimo: Que, en cuanto al segundo requisito, el recurso tampoco lo satisface, pues la demandada no esgrime particularmente infringida ninguna regla de la sana crítica, limitándose a señalar que *“el sentenciador falta a las normas de la lógica, con una evidente falta de coherencia, dejando de aplicar máximas de experiencia en relación con el despido de la actora”*, y de la restante argumentación que se esgrime en el recurso, y del análisis que es posible realizar de la sentencia, no se visualiza que se materialice en ella el supuesto vicio de infracción a las reglas de la sana crítica, porque el tribunal para establecer los hechos y desechar totalmente la teoría del caso de la parte demandada, se fundó en el análisis detallado de la prueba incorporada al juicio oral, haciéndose cargo de la circunstancia que adujo la demandada, de no haber tomado conocimiento oportuno de la licencia médica otorgada a la trabajadora, la que se otorgó, independiente que el empleador aduzca que no tuvo conocimiento oportuno de la misma.

Octavo: Que, en consecuencia, por estimarse que los reproches que hace la recurrente a la sentencia, más que desarrollar una infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica, se reducen a manifestar su disconformidad con el mérito probatorio que se otorgó a la prueba incorporada al juicio oral, referida a la licencia médica electrónica otorgada a la trabajadora, no compartiendo la demandada los argumentos señaló la juez *a quo*, para estimar que el despido fue injustificado, se rechazará también este segundo motivo de invalidación.



Noveno: Que, conjuntamente con las causales anteriormente reseñadas, en lo referente al cálculo del feriado proporcional, en un segundo capítulo de nulidad, alega que la sentencia se ha dictado, con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, motivo por el que invoca como motivo de nulidad, el contemplado en el inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 68 y 73 del mismo cuerpo, alegando que en el caso de marras, particularmente en el considerando Octavo, de la sentencia realiza un análisis respecto de los días adeudados a la actora, respecto del feriado legal y proporcional, errando en el *quantum* del feriado proporcional, dado que, si el trabajador ha dejado de pertenecer a la empresa antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, debe percibir una indemnización por dicho beneficio equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones, sin embargo, el sentenciador no desarrolla cómo habría determinado el feriado proporcional y condenado a su parte al pago de \$390.362.- por este concepto, no señalando siquiera la cantidad de días adeudados por feriado proporcional.

Asegura que, al hacer el cálculo respectivo, se puede establecer que la cantidad de días por feriado proporcional, equivalen a 4 días, dado que una vez determinados los días de feriado legal (11 días), deben contarse a partir del día siguiente a la fecha de terminación del contrato y, deberá comprender, además de los días hábiles, los sábados, domingo y festivos y esto, afirma, da un total de 4 días de feriado proporcional. No obstante, revisado el cálculo, este se encuentra errado, siendo imposible que por 4 días de feriado proporcional, adeude un total de \$390.362. El cálculo correcto que debe hacerse es $\$585.300/30 = \$19.510.-$ (valor diario) $\$19.510 * 4 \text{ días} = \78.040 (feriado proporcional), concluyendo la sentencia contiene una infracción manifiesta de la ley, al establecer el pago del concepto de feriado



proporcional totalmente erróneo, excesivo y sin fundamentos, que no va acorde con lo exigido por el Código del Trabajo, lo que influyó en lo dispositivo del fallo, pues decretó un pago mayor, imponiendo a su parte un estándar legal muy superior al prescrito por el legislador en los artículos 68 y 73 del Código del Trabajo.

Décimo: Que, la causal del artículo 477, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se ha tenido por probados. Por lo tanto, cuando se impugna una sentencia a través de esta causal la restricción inevitable para el recurrente es la de respetar los hechos que se ha tenido por probados en ella, porque su único objeto –como se ha dicho– es revisar el juzgamiento jurídico del caso.

Undécimo: Que, la demandada alega en su recurso hechos y cálculos numéricos, que la sentencia no establece, aduciendo que por el feriado proporcional correspondiente al año 2022 sólo se debían considerar 4 días, pero la sentencia en el considerando Octavo señala que *“se adeudan por ese período un equivalente a 11 días respecto de los cuales no existe constancia de su pago, por lo que se acogerá la demanda parcialmente en dicho extremo, debiéndose la cantidad de \$214.610”*. Este es un hecho fijado en la sentencia que, conforme a la causal de invalidación esgrimida, resulta inamovible para el tribunal *ad quen*.

Duodécimo: Que, en consecuencia, atendido a los hechos asentados en la sentencia, no siendo posible alterarlos, por lo que no es posible visualizar que conforme a ellos, la sentencia haya incurrido en una infracción a los artículos 68 y 73 del Código del Trabajo como aduce la recurrente, se rechazará también esta causal y el recurso de nulidad de la parte demandada.



Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 477, 478, letras b) y e), 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la demandada, en contra de la sentencia de veintinueve de mayo de dos mil veintitrés, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT M-1303-2022, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Redacción del Fiscal Judicial Jorge Luis Norambuena Carrillo.

Regístrese y comuníquese.

Laboral-Cobranza N° 2063-2023.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KCMQXXTTCDR

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Graciela Gomez Q., Ministro Suplente Sergio Guillermo Cordova A. y Fiscal Judicial Jorge Luis Norambuena C. Santiago, nueve de julio de dos mil veinticuatro.

En Santiago, a nueve de julio de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: KCMQXXTTCDR